

*Commission
de la fonction
publique*

Québec 

RAPPORT ANNUEL

2021-2022

Québec 

Le présent rapport a été préparé par la Commission de la fonction publique. Il peut être téléchargé à partir de son site Web : www.cfp.gouv.qc.ca.

La reproduction et la traduction sont autorisées, à la condition que la source soit indiquée.

Révision

Hélène Dumais

Conception graphique

Mac Design

Dépôt légal — 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISSN 0481-2581

© Gouvernement du Québec, 2022



TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	2
MESSAGE DU PRÉSIDENT	5
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	6
RAPPORT DE L'AUDIT EXTERNE	7
1. L'ORGANISATION	8
1.1 La Commission en bref	8
1.2 Les faits saillants	12
2. LES RÉSULTATS	13
2.1 Le Plan stratégique 2019-2023	13
2.2 La Déclaration de services aux citoyens	24
2.3 La performance relative aux activités du tribunal et aux activités de surveillance	26
2.3.1 Les activités du tribunal	26
2.3.2 Les mandats d'enquête	30
2.3.3 Les mandats de vérification	32
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	37
3.1 L'utilisation des ressources humaines	37
3.1.1 La répartition de l'effectif par secteur d'activité	37
3.1.2 La formation et le perfectionnement du personnel	38
3.1.3 Le départ volontaire (roulement) du personnel régulier	38
3.2 L'utilisation des ressources financières	39
3.3 L'utilisation des ressources informationnelles	41
4. LES AUTRES EXIGENCES	43
4.1 La gestion et le contrôle des effectifs	43
4.2 La divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	44
4.3 L'accès à l'égalité en emploi	44
4.3.1 Les données globales	44
4.3.2 Les membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, Autochtones et personnes handicapées	45
4.3.3 Les femmes	47
4.4 L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels	48
4.5 L'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration	49
4.6 La Politique de financement des services publics	50
Annexe I Situations pouvant faire l'objet d'un recours devant le tribunal de la Commission de la fonction publique	51
Annexe II Personne ou organisation visée en fonction des divers champs d'intervention de la Commission de la fonction publique	52
Annexe III Organigramme de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2022	54

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableau 1	Proportion des dossiers fermés selon le mode de fermeture.....	28
Tableau 2	Délai moyen de traitement de tous les recours fermés selon la matière visée (nombre de mois).....	29
Tableau 3	Délai moyen du délibéré des recours fermés par décision du tribunal selon la matière visée (nombre de jours).....	30
Tableau 4	Faits saillants (enquêtes).....	31
Tableau 5	Application des recommandations émises à la suite d'une enquête.....	31
Tableau 6	Faits saillants (vérifications et autres mandats).....	33
Tableau 7	Application des recommandations émises à la suite d'une vérification.....	35
Tableau 8	Sujets des recommandations n'ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant	36
Tableau 9	Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des étudiantes et des stagiaires	37
Tableau 10	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité	38
Tableau 11	Évolution des dépenses et du nombre de jours de formation	38
Tableau 12	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	39
Tableau 13	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire.....	39
Tableau 14	Dépenses et évolution par poste budgétaire.....	40
Tableau 15	Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	43
Tableau 16	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022	44
Tableau 17	Effectif régulier au 31 mars 2022.....	44
Tableau 18	Nombre total de personnes embauchées en 2021-2022 selon le statut d'emploi	44
Tableau 19	Embauche des membres des groupes cibles en 2021-2022.....	45
Tableau 20	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	45
Tableau 21	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	46

Tableau 22	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	46
Tableau 23	Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein du personnel d'encadrement — Résultat au 31 mars 2022	46
Tableau 24	Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi	47
Tableau 25	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	47
Tableau 26	Nombre total de demandes d'accès aux documents reçues	48
Tableau 27	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais	48
Tableau 28	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues.....	48
Tableau 29	Mesures d'accommodement et avis de révision	49
Tableau 30	Comité permanent et mandataire.....	49
Tableau 31	Statut de la politique linguistique institutionnelle.....	50
Tableau 32	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	50
Figure 1	Niveau de satisfaction selon les services et les aspects visés.....	20
Figure 2	Niveau de satisfaction au regard de la clarté de l'information selon le service.....	21
Figure 3	Répartition des recours interjetés selon la matière visée (2021-2022).....	27
Figure 4	Évolution du nombre de recours interjetés de 2019-2020 à 2021-2022	27
Figure 5	Répartition des recours fermés selon la matière visée (2021-2022).....	28

Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
1^{er} étage, bureau 1.30
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

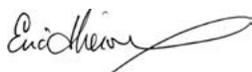
J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2022, et ce, conformément à l'article 124 de la *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) de même qu'aux articles 5 et 24 de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, c. A-6.01).

Ce rapport témoigne des efforts déployés par la Commission pour atteindre les objectifs de son plan stratégique 2019-2023 et pour respecter les engagements pris dans sa déclaration de services aux citoyens. Il rend également compte des activités menées en cours d'année et met en lumière l'engagement de son personnel à offrir des services de qualité et à s'associer à l'atteinte des objectifs organisationnels.

Ce rapport contient en outre de nombreux renseignements d'intérêt public qui aident à mieux connaître le double rôle exercé par la Commission à titre d'organisme de surveillance et de tribunal administratif.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Thérout', with a long, sweeping flourish extending to the right.

Éric Thérout
Québec, juillet 2022

MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est avec enthousiasme que je vous présente le *Rapport annuel 2021-2022* de la Commission de la fonction publique du Québec qui expose les résultats de ses activités de la dernière année.

Ce rapport prend pour moi une couleur particulière. En effet, c'est le premier que je présente à titre de dirigeant d'un organisme, ayant été nommé à la présidence de la Commission en octobre 2021.

L'année 2021-2022 a été celle de la mise en œuvre d'un nouveau mécanisme de dotation des emplois dans la fonction publique québécoise. En effet, les processus de qualification ont été remplacés par des processus de sélection. Ce changement entraînera une décentralisation du fait que chaque ministère ou organisme aura dorénavant la charge de l'ensemble des étapes de la dotation de ses emplois. Dans ce contexte, le rôle de la Commission s'avère d'autant plus nécessaire car, à titre d'institution neutre, impartiale et indépendante, elle doit s'assurer du respect des règles relatives au nouveau mécanisme de dotation afin, notamment, d'éviter toute forme de favoritisme.



La dernière année a aussi été l'occasion pour la Commission de réfléchir à une bonification de son rôle. Ainsi, elle ajoutera, dans les documents qu'elle produit et lorsque la situation s'y prête, une analyse des bonnes pratiques observées dans les ministères et les organismes du Québec ou d'ailleurs. Cette valeur ajoutée, j'en suis convaincu, contribuera à modifier la perception du rôle joué par la Commission et lui permettra d'être un vecteur de transmission des bonnes pratiques observées en matière de gestion des ressources humaines.

Au cours des derniers mois, la Commission s'est aussi préparée au mode de travail hybride de façon à maintenir un service à la clientèle exemplaire tout en respectant les besoins de son personnel en ce qui concerne une saine conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

La durée de la pandémie de COVID-19 a confirmé la nécessité, pour la Commission, d'offrir un service de visioaudience disponible en tout temps. Dans une perspective de saine administration de la justice, le tribunal en a d'ailleurs fait son mode de fonctionnement privilégié. De plus, pour les audiences en présentiel, l'installation d'un système multimédia avec écrans permet dorénavant de les tenir sans papier.

Par ailleurs, le style du rapport annuel a changé au regard des éditions antérieures. En effet, j'ai demandé à mon équipe de le simplifier afin de faciliter sa lecture et la recherche d'information. L'élaboration de la prochaine planification stratégique (2023-2027) sera abordée avec le même souci.

Je termine en remerciant sincèrement le personnel de la Commission pour l'accueil qu'il m'a réservé mais surtout, pour la qualité de son travail et son dévouement. Sans lui, les services de la Commission n'auraient pu atteindre un tel niveau d'excellence. Un proverbe africain ne dit-il pas que l'on va plus vite seul mais plus loin ensemble?

Le président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Thérault'. The signature is fluid and cursive, written over a light blue horizontal line.

Éric Thérault
Québec, juillet 2022

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les informations contenues dans le présent rapport, quant à la fiabilité et aux contrôles afférents, relèvent de ma responsabilité.

Le *Rapport annuel 2021-2022* de la Commission de la fonction publique décrit fidèlement sa mission, ses mandats, ses valeurs et ses orientations stratégiques. En outre, il présente les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats obtenus.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport ainsi que les contrôles y afférents sont fiables et vérifiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2022.

Le président,



Éric Thérour
Québec, juillet 2022

RAPPORT DE L'AUDIT EXTERNE



RAPPORT DE VALIDATION

Québec, le 28 juin 2022

Monsieur le Président,

Conformément au mandat qui nous a été confié, nous avons procédé à l'examen des résultats, des indicateurs, des explications et de l'information présentés dans le rapport annuel de la Commission de la fonction publique (la Commission) pour l'exercice terminé le 31 mars 2022.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de ces données incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information, en nous basant sur le travail que nous avons réalisé au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué conformément aux Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne élaborées par l'Institut des auditeurs internes. Nos travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Notre examen ne constitue pas une vérification. Par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion de vérificateur sur l'information présentée dans le rapport annuel.

Au terme de notre examen, nous concluons que les informations contenues dans le rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 mars 2022 concernant la Commission nous paraissent, à tous égards importants, plausibles et cohérentes.

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L./LLP

BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L./LLP

1. L'ORGANISATION

1.1 La Commission en bref

La mission, la vision et les valeurs de l'organisation sont celles qui figurent dans sa planification stratégique 2019-2023.

La mission

La Commission a pour mission de contribuer, par ses activités de surveillance et ses fonctions juridictionnelles, à assurer l'égalité d'accès des citoyennes et des citoyens à la fonction publique, la compétence des personnes qui y sont recrutées et promues, ainsi que l'impartialité et l'équité des décisions qui y sont prises en matière de gestion des ressources humaines.

La vision

Une institution performante et engagée dans la promotion de la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique québécoise.

Les valeurs

Les valeurs qui guident la Commission et qui soutiennent ses interventions dans la réalisation de sa mission et la concrétisation de sa vision sont l'indépendance, la cohérence, la transparence et l'engagement.

L'indépendance

La Commission est libre de toute influence et de tout intérêt qui pourraient entraver l'exercice de son jugement et sa neutralité.

La cohérence

La Commission accorde une place prépondérante à l'exemplarité. À cet égard, elle s'assure que ses actions sont en concordance avec son discours. Elle favorise le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence de ses décisions.

La transparence

La Commission agit en toute transparence, car elle considère que sa clientèle et son personnel ont droit à une information juste, accessible et compréhensible.

L'engagement

L'engagement de la Commission se manifeste par l'attitude dévouée de son personnel envers sa mission. Il s'exprime également dans la qualité des services rendus et des activités réalisées.

Les principales activités

La *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c. F-3.1.1) détermine les fonctions et les pouvoirs de la Commission. Elle lui confie des fonctions juridictionnelles, comme tribunal administratif, et des fonctions de surveillance.

À titre de **tribunal administratif**, la Commission est chargée d'entendre les recours provenant :

- des fonctionnaires¹ non syndiqués;
- des administrateurs et des administratrices d'État;
- des anciens ou anciennes fonctionnaires non syndiqués et bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique;
- des membres ainsi que des dirigeantes et des dirigeants d'organisme de la fonction publique.

La Commission entend également les avis de mécontentement liés à l'interprétation ou à l'application des conditions de travail des procureurs et des procureures aux poursuites criminelles et pénales.

Selon son statut, une personne peut déposer un recours devant le tribunal de la Commission si elle est dans l'une ou l'autre des situations suivantes² :

- elle considère que ses conditions de travail ne sont pas respectées;
- elle fait l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire qu'elle estime injustifiée;
- elle croit être victime de harcèlement psychologique.

Comme **organisme de surveillance**, la Commission est chargée de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines qui touchent les fonctionnaires. Elle est aussi appelée à vérifier le respect de la *Loi sur la fonction publique* et de ses règlements relativement au recrutement et à la promotion des fonctionnaires. Pour ce faire, elle procède aux vérifications et aux enquêtes qu'elle juge nécessaires dans les ministères et les organismes de la fonction publique. Elle formule par la suite des recommandations aux autorités compétentes et peut faire rapport à l'Assemblée nationale du Québec.

La Commission peut aussi effectuer une vérification particulière sur toute matière qui est de sa compétence lorsque la présidence du Conseil du trésor lui adresse une demande à ce sujet; à noter que la Commission doit lui en faire rapport.

La Commission assume en outre d'**autres mandats** dont la production d'avis portant, notamment, sur le fait de soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois à l'application de certaines dispositions de la *Loi sur la fonction publique*.

La Commission offre aussi un service de renseignements pour toute question portant, entre autres, sur les recours qui peuvent être exercés devant son tribunal ou sur les situations pouvant faire l'objet d'une demande d'enquête.

1. Toute personne nommée suivant la *Loi sur la fonction publique* est un ou une fonctionnaire.

2. Un tableau synthèse des situations pouvant faire l'objet d'un recours est présenté à l'annexe I.

Par ailleurs, la Commission :

- est chargée de faire rapport au ou à la ministre de la Justice, après enquête, sur l'existence et la suffisance d'une cause de destitution ou de suspension sans rémunération du directeur ou de la directrice des poursuites criminelles et pénales ou encore de son adjoint ou de son adjointe. Elle exerce le même rôle pour faire rapport au ou à la ministre de la Sécurité publique concernant les personnes suivantes :
 - le ou la commissaire à la lutte contre la corruption;
 - un commissaire associé ou une commissaire associée;
 - le directeur général ou la directrice générale de la Sûreté du Québec;
- tient le greffe qui gère, selon les dispositions des conventions collectives, les griefs des fonctionnaires syndiqués inscrits à l'arbitrage. Le greffe est notamment responsable de la confection des rôles mensuels, de concert avec les parties visées, pour l'ensemble des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique. Il assure le suivi des griefs inscrits, de la transmission de l'avis d'arbitrage jusqu'à l'avis officiel indiquant que le dossier a trouvé une issue et qu'il peut être fermé.

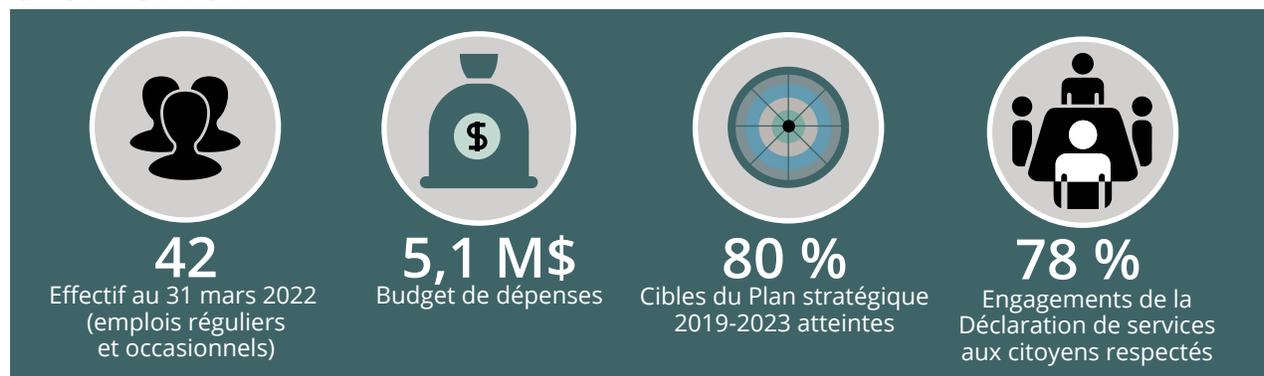
Les principaux champs d'intervention de la Commission sont détaillés à l'annexe II alors que l'annexe III présente son organigramme au 31 mars 2022.



Comité de direction. De gauche à droite : M. Mathieu Chabot, secrétaire général et directeur des services administratifs, M^e Éric Thérioux, président, et M. Éric Doddridge, conseiller stratégique. Absente : M^{me} Julie Parent, directrice générale des activités de surveillance.

L'année 2021-2022 en quelques chiffres

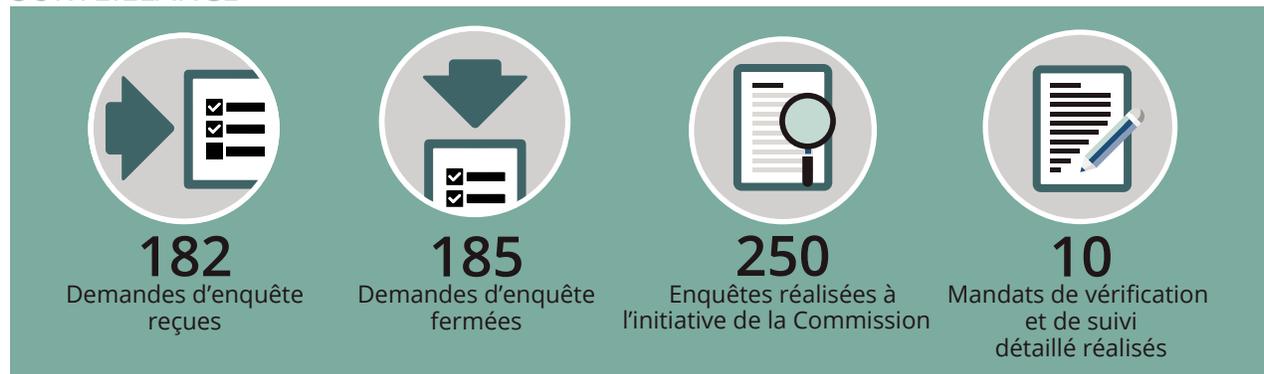
ORGANISATION



TRIBUNAL



SURVEILLANCE



RENSEIGNEMENTS



1.2 Les faits saillants

Le Plan stratégique 2019-2023

- Au terme de la troisième année de mise en œuvre de son plan stratégique 2019-2023, la Commission a atteint 80 % (8 sur 10) des cibles qu'elle s'était fixées (p. 14).

La Déclaration de services aux citoyens

- Les engagements en matière de délais de traitement ont été respectés dans une proportion de 78 %, soit dans 7 cas sur 9 (p. 25).

Les activités du tribunal

- Au total, 59 % des recours ont été fermés sans décision du tribunal (p. 28);
- Concernant les recours pour lesquels une médiation a été tenue, celle-ci a permis de régler les dossiers sans décision du tribunal dans 83 % des cas (p. 28);
- Le délai moyen de traitement total pour tous les types de recours s'établit à 5,3 mois en 2021-2022 par rapport à 6,9 mois en 2020-2021 (p. 29);
- Tous types de recours confondus, le délai moyen de délibéré s'établit à 30 jours en 2021-2022, soit une augmentation de trois jours en comparaison de l'année 2020-2021 (p. 30).

Les activités de surveillance

Mandats d'enquête :

- Sur les 103 demandes d'enquête menées à terme au cours de l'année, soit les enquêtes fondées et non fondées, et à l'exclusion de celles qui ont été jugées irrecevables ou retirées, 12 (12 %) se sont avérées fondées (p. 31);
- Le délai moyen de traitement des demandes d'enquête est passé de 1,3 à 0,8 mois (p. 31);
- Sur les 250 enquêtes menées à terme à l'initiative de la Commission, 79 (32 %) se sont avérées fondées (p. 31);
- Les recommandations formulées ou ayant fait l'objet d'un suivi en cours d'année ont donné lieu à un progrès satisfaisant dans 100 % des cas (p. 31);

Mandats de vérification et autres :

- La Commission a publié trois rapports de vérification et une étude (p. 33);
- Elle a réalisé cinq vérifications ponctuelles et un suivi détaillé (p. 33);
- Pour les mandats de vérification ayant fait l'objet d'un suivi, 76 % des recommandations formulées ont donné lieu à un progrès satisfaisant (p. 35).

2. LES RÉSULTATS

La partie 2 porte sur les résultats atteints par la Commission au regard des objectifs de son plan stratégique 2019-2023 et des engagements de sa déclaration de services aux citoyens.

Cette partie traite également de la performance de la Commission relativement aux activités du tribunal et à celles de surveillance.

2.1 Le Plan stratégique 2019-2023

L'aperçu du Plan stratégique 2019-2023

Enjeu I Une gestion équitable et impartiale des ressources humaines de la fonction publique

Orientation 1 Promouvoir la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Axe d'intervention 1.1	Visibilité et influence
Objectifs stratégiques	1 et 2 ^a
Axe d'intervention 1.2	Qualité de la gestion des ressources humaines
Objectifs stratégiques	3 et 4

Orientation 2 Fournir au citoyen des services de qualité

Axe d'intervention 2.1	Prestation de services
Objectifs stratégiques	5, 6 et 7

Enjeu II Une équipe performante et mobilisée dans un environnement de qualité

Orientation 3 Renforcer la performance organisationnelle

Axe d'intervention 3.1	Performance
Objectif stratégique	8
Axe d'intervention 3.2	Santé et qualité de vie au travail
Objectif stratégique	9

a. Le libellé complet des objectifs stratégiques se trouve dans les pages qui suivent.

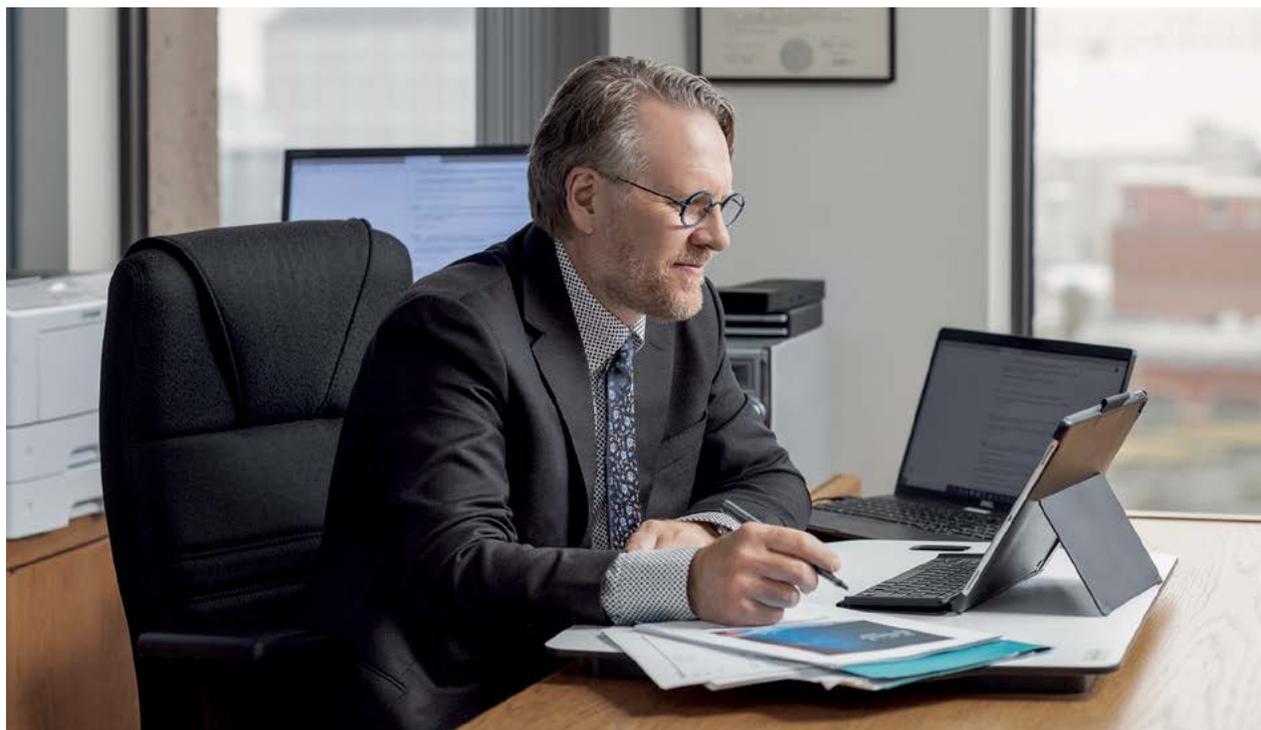
Les résultats relatifs au Plan stratégique 2019-2023

Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2023

OBJECTIFS STRATÉGIQUES	INDICATEURS	CIBLES 2021-2022	RÉSULTATS 2021-2022	PAGES
1. Faire mieux connaître la Commission	1.1 Proportion d'activités réalisées en conformité avec la stratégie de communication	100 %	100 %	15
2. Renforcer le partage des connaissances entre la Commission et les acteurs de la gestion des ressources humaines de la fonction publique	2.1 Nombre d'interventions par année	2	4	16
3. Accroître l'étendue des activités de surveillance	3.1 Ratio de ministères et d'organismes couverts par les activités de surveillance	100 % d'ici 2023	Progresse bien	17
	3.2 Nombre de vérifications ou d'études traitant des saines pratiques de gestion des ressources humaines	2 d'ici 2023	2	18
4. Favoriser l'application des recommandations émises par la Commission	4.1 Pourcentage des recommandations donnant lieu à des résultats satisfaisants	85 %	82 %	18
5. Améliorer en continu les services de la Commission	5.1 Niveau de satisfaction de la population quant à la qualité des services	75 %	78 %	19
6. Enrichir l'information destinée aux citoyens	6.1 Niveau de satisfaction de la population au regard de la clarté de l'information	80 %	74 %	20
7. Poursuivre la transformation numérique de la Commission	7.1 Proportion de dossiers citoyens gérés en version électronique	100 %	100 %	22
8. Assurer la pérennité de l'expertise du personnel de la Commission	8.1 Proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences	75 %	85 %	23
9. Promouvoir un milieu de travail stimulant	9.1 Conformité des actions avec les exigences de la certification « Entreprise en santé »	Certification annuelle	Certification maintenue	23
	9.2 Niveau de mobilisation du personnel	80 % en 2020-2021 et en 2022-2023	Sans objet	24

Résultats détaillés 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2023

ENJEU I : UNE GESTION ÉQUITABLE ET IMPARTIALE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE



M^e Eric Thérioux, président.

Orientation 1 : Promouvoir la saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

OBJECTIF 1 : FAIRE MIEUX CONNAÎTRE LA COMMISSION

Contexte lié à l'objectif

L'évaluation des activités de surveillance de la Commission, réalisée en 2017-2018, et l'évaluation des activités du tribunal en 2020-2021 ont révélé une méconnaissance persistante, de la part de certaines parties prenantes, du rôle et des activités de l'organisme. Pour augmenter sa visibilité et accroître son influence, la Commission doit réaliser des activités de communication qui favorisent le rayonnement de ses travaux.

Indicateur 1.1 : Proportion d'activités réalisées en conformité avec la stratégie de communication

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 %	100 %	100 %	100 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Tout au long de l'année 2021-2022, des activités de communication ont été réalisées. Des publications sur les réseaux sociaux ont concouru à faire connaître le service des enquêtes. Une refonte de l'infolettre a permis d'actualiser sa présentation, d'améliorer sa pertinence et de l'adapter aux appareils mobiles. Des communiqués de presse ainsi que des publications organiques et payantes sur Facebook ont été diffusés pour annoncer aux médias et au grand public la parution de rapports de vérification.

OBJECTIF 2 : RENFORCER LE PARTAGE DES CONNAISSANCES ENTRE LA COMMISSION ET LES ACTEURS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Contexte lié à l'objectif

La Commission favorise le partage de ses connaissances et de son expertise auprès des organisations intervenant dans la gestion des ressources humaines en vue d'améliorer les pratiques en cette matière dans les ministères et les organismes.

Indicateur 2.1 : Nombre d'interventions par année

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	2	2	2	2
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

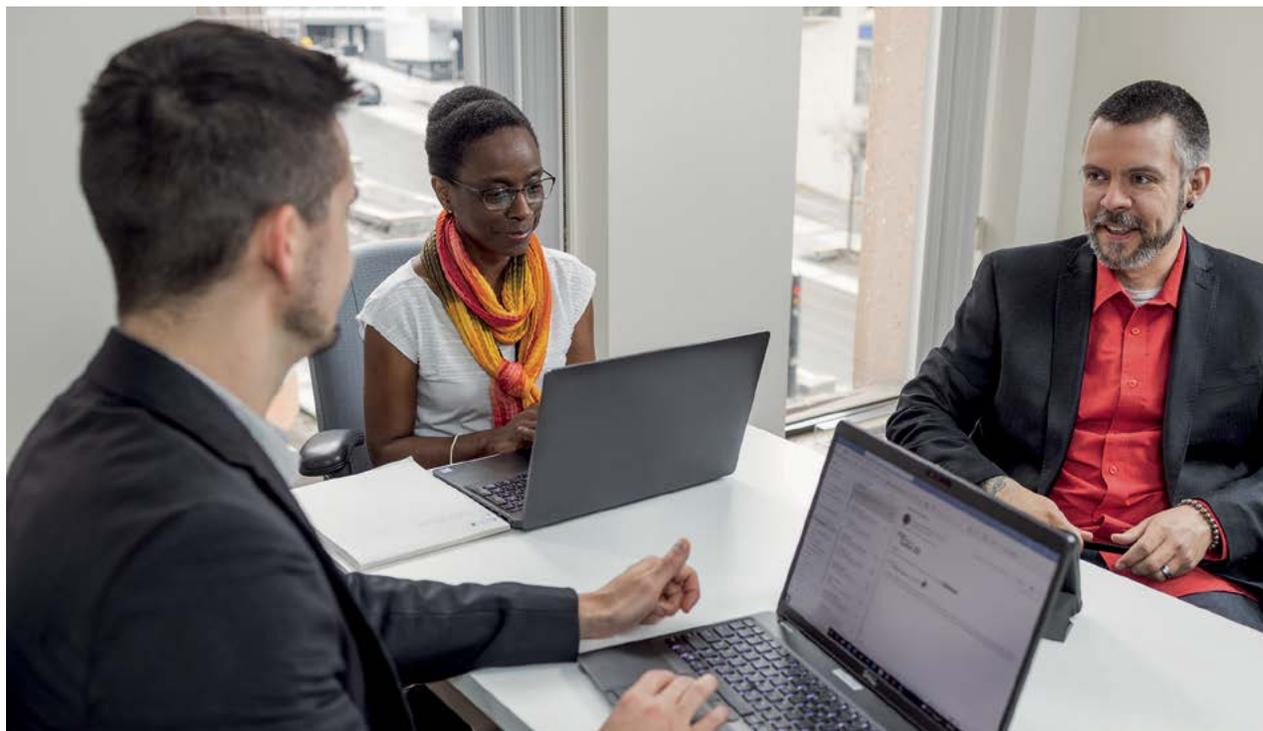
Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Commission a réalisé quatre interventions pour renforcer le partage d'expertise et de connaissances avec les organisations qui prennent part à la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

En effet, la Commission a présenté les documents suivants à différentes organisations patronales ou syndicales et à des associations ou regroupements qui travaillent dans le domaine des ressources humaines :

- *Rapport de vérification sur l'admissibilité au moment d'une nomination à titre d'aspirant;*
- *Étude sur la fonction ressources humaines dans la fonction publique québécoise;*
- *Rapport de vérification sur le respect des mesures d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants de minorités visibles et ethniques;*
- *Rapport de vérification sur l'horaire majoré et la gestion de certaines primes.*

OBJECTIF 3 : ACCROÎTRE L'ÉTENDUE DES ACTIVITÉS DE SURVEILLANCE



De gauche à droite : M. Marc-Antoine Genest, chargé principal de mandats de vérification, M^{me} Fernande Jean-Gilles, chargée de mandats de vérification, et M. Mathieu St-Gelais, chargé de mandats de vérification.

Contexte lié à l'objectif

La Commission dispose de la légitimité et de la crédibilité nécessaires pour jouer un rôle d'agent de changement et d'influence afin d'améliorer et de soutenir la qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. C'est pourquoi, d'ici 2023, la portée de ses travaux sera graduellement étendue à l'ensemble des organisations de la fonction publique. Outre le fait de veiller à l'application du cadre normatif, elle consacrera également une partie de ses efforts à l'étude et à la promotion des meilleures pratiques de gestion.

Indicateur 3.1 : Ratio de ministères et d'organismes couverts par les activités de surveillance

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 % d'ici 2023	100 % d'ici 2023	100 % d'ici 2023	100 %
Résultat	Progresse bien	Progresse bien	Progresse bien	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Depuis l'année 2019-2020, 96 % des ministères et des organismes qui peuvent faire l'objet des activités de surveillance de la Commission (enquête, vérification, surveillance des offres d'emploi en ligne) ont été couverts.

Indicateur 3.2 : Nombre de vérifications ou d'études traitant des saines pratiques de gestion des ressources humaines

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	2 d'ici 2023	2 d'ici 2023	2 d'ici 2023	2
Résultat	Progresse bien	Progresse bien	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Commission a publié une étude sur la fonction ressources humaines dans la fonction publique. Cela lui permet d'atteindre, un an plus tôt que prévu, sa cible puisqu'elle a fait paraître, en 2020-2021, un rapport de vérification portant sur la mobilisation du personnel dans la fonction publique.

OBJECTIF 4 : FAVORISER L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS ÉMISES PAR LA COMMISSION

Contexte lié à l'objectif

La Commission contribue à l'implantation des meilleures pratiques en veillant à leur promotion, notamment en assurant la diffusion de ses constats et de ses recommandations auprès de l'ensemble des ministères et des organismes. L'une des manières de favoriser la mise en œuvre de ces recommandations et d'en maximiser les retombées consiste en effet à les diffuser auprès du plus large auditoire possible. Bien qu'elles ne soient pas exécutoires, les recommandations de la Commission sont appliquées dans la très grande majorité des cas.

Indicateur 4.1 : Pourcentage des recommandations donnant lieu à des résultats satisfaisants

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	85 %	85 %	85 %	85 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Non atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Parmi les 101 recommandations qui ont fait l'objet d'un suivi au cours de la dernière année, 83 (82 %) ont donné lieu à un progrès satisfaisant, soit 100 % dans le cas des enquêtes (27 sur 27) et 76 % pour ce qui est des vérifications (56 sur 74).

La non-atteinte de la cible s'explique, entre autres raisons, par le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a retardé la mise en œuvre de quelques recommandations. En outre, la nature de certaines recommandations nécessite plus d'une année pour leur réalisation.

Orientation 2 : Fournir au citoyen des services de qualité

OBJECTIF 5 : AMÉLIORER EN CONTINU LES SERVICES DE LA COMMISSION

Contexte lié à l'objectif

La Commission investit beaucoup d'efforts dans des démarches d'amélioration continue afin d'accroître la satisfaction de la population quant à la qualité de ses services. Pour déterminer les aspects à traiter prioritairement, la Commission mène des sondages sur une base régulière. À partir de 2013-2014, ces sondages évaluaient la satisfaction globale, et la reddition de comptes portait sur celle-ci. Or, la Commission a réalisé au fil du temps que le résultat de la prestation de services (conclusion d'une enquête ou encore issue d'une médiation ou d'une audience) avait une incidence déterminante sur la satisfaction globale. En effet, une conclusion ou une issue défavorable au requérant ou à la requérante influait négativement sur son appréciation. Ainsi, pour la période allant de 2016-2017 à 2018-2019, l'indice de satisfaction globale des personnes dont la demande d'enquête s'était révélée non fondée était de 6,6 sur 10, alors qu'il se situait à 9,1 lorsque l'enquête s'était avérée fondée. Il en allait de même pour la médiation : si celle-ci avait donné lieu à une entente, l'indice atteignait 9,0, tandis qu'il diminuait à 6,6 dans le cas contraire. C'est pourquoi, depuis le début de l'année 2019-2020, le niveau de satisfaction est évalué par rapport aux aspects de service suivants : le savoir-être (courtoisie, respect, écoute), la simplicité des démarches et les délais. La clarté de l'information est également évaluée (voir l'indicateur 6.1).

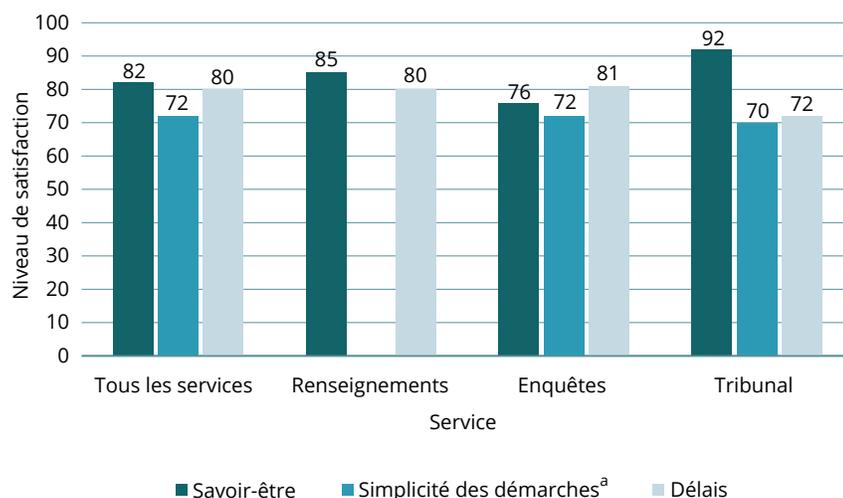
Indicateur 5.1 : Niveau de satisfaction de la population quant à la qualité des services

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	75 %	75 %	75 %	75 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le niveau moyen de satisfaction de la population quant à la qualité des services s'établit à 78 % et il est obtenu en faisant la moyenne des résultats pour le savoir-être (82 %), pour la simplicité des démarches (72 %) et pour les délais (80 %) (figure 1).

Figure 1 Niveau de satisfaction selon les services et les aspects visés



a. La simplicité des démarches n'est pas évaluée pour le service des renseignements.

OBJECTIF 6 : ENRICHIR L'INFORMATION DESTINÉE AUX CITOYENS

Contexte lié à l'objectif

La Commission ne ménage aucun effort pour enrichir l'information destinée à la population, que ce soit par la diffusion de capsules vidéo ou de guides ou encore par l'actualisation de son site Web et des divers contenus qui y sont diffusés. La qualité des communications fait également l'objet d'une attention particulière, notamment quant à la rédaction de décisions en langage clair et accessible. L'évaluation du niveau de satisfaction par rapport à la clarté de l'information et des communications permet d'en évaluer les retombées et d'orienter les actions ou les démarches à entreprendre, le cas échéant.

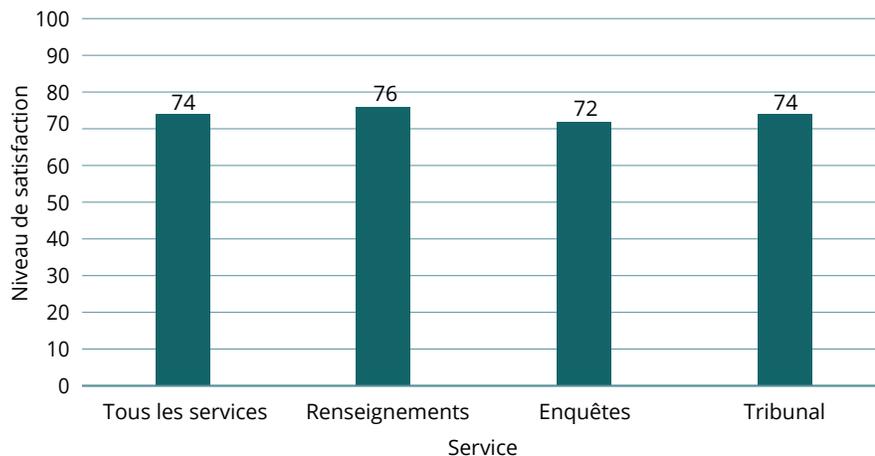
Indicateur 6.1 : Niveau de satisfaction de la population au regard de la clarté de l'information

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	80 %	80 %	80 %	80 %
Résultat	Non atteinte	Non atteinte	Non atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le niveau moyen de satisfaction de la population quant à la clarté de l'information se situe à 74 %, soit 76 % pour les informations qui touchent les renseignements, 72 % pour les enquêtes et 74 % pour le tribunal (figure 2).

Figure 2 Niveau de satisfaction au regard de la clarté de l'information selon le service



En 2021-2022, la Commission a réalisé des actions afin d'améliorer la qualité de ses communications. En ce qui concerne son site Web, elle a modifié sa page d'accueil pour faciliter le repérage de l'information. Elle a aussi ajouté des évaluations au bas de certaines pages pour obtenir des commentaires des internautes notamment sur la clarté de l'information.

La Commission a également révisé des gabarits de lettre s'adressant à la clientèle du tribunal, révisé un guide destiné à ceux et celles qui participent à une visioaudience puis mis à jour un guide d'accompagnement pour les personnes non représentées par un avocat ou une avocate devant le tribunal. Au cours de la prochaine année, la Commission poursuivra ses efforts en vue d'améliorer la clarté de ses communications, particulièrement en ce qui a trait à son service de renseignements.

OBJECTIF 7 : POURSUIVRE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DE LA COMMISSION

Contexte lié à l'objectif

L'actualisation des services de la Commission est décisive tant pour les personnes qui souhaitent dénoncer une situation que pour celles qui désirent faire valoir leur droit. Ainsi, un virage numérique a été réalisé graduellement pour les services d'enquête et de renseignements, de même que pour certaines activités du greffe, notamment par l'entremise des formulaires de recours et de dépôt des documents en ligne. Cela facilitait certes les démarches en vue de déposer une demande mais, pour les dossiers du tribunal, le processus se concluait par l'impression des documents et leur conservation dans un dossier physique. Depuis le 1^{er} avril 2019, un dossier numérique est créé pour chaque recours : les documents afférents y sont versés, et tous les échanges avec les parties se font de manière électronique.

La dernière étape d'un recours où des documents papier étaient encore nécessaires concernait l'audience, en raison, en particulier, de la présentation de la preuve par les parties, qui doit se faire séance tenante. La Commission avait offert sa collaboration au Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec pour participer à un projet pilote ayant pour objet, à terme, de favoriser le déroulement d'audiences sans papier dans les tribunaux administratifs du Québec. Le contexte de la pandémie de COVID-19 a précipité les choses pour la Commission. En effet, les audiences en personne n'ayant pas été possibles pendant une longue période, elle a dû implanter un service de visioaudience complet, y compris le dépôt numérique des éléments de preuve.

Indicateur 7.1 : Proportion de dossiers citoyens gérés en version électronique

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	100 %	100 %	100 %	100 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le virage numérique de la Commission étant terminé, tous les dossiers ont été gérés en version électronique en 2021-2022. En effet :

- l'utilisation de formulaires et le dépôt de documents en ligne sont possibles pour l'ensemble des services de la Commission;
- pour les audiences :
 - à distance, la Commission a implanté un service de visioaudience complet qui inclut le dépôt numérique des documents et leur consultation en ligne;
 - en présentiel, les outils technologiques à la disposition de la Commission permettent un tribunal sans papier dans ses bureaux.

ENJEU II : UNE ÉQUIPE PERFORMANTE ET MOBILISÉE DANS UN ENVIRONNEMENT DE QUALITÉ



M. Mathieu Chabot, secrétaire général et directeur des services administratifs.

Orientation 3 : Renforcer la performance organisationnelle

OBJECTIF 8 : ASSURER LA PÉRENNITÉ DE L'EXPERTISE DU PERSONNEL DE LA COMMISSION

Contexte lié à l'objectif

Dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel, caractérisé par la rareté de la main-d'œuvre, la Commission doit préserver son expertise de pointe et en assurer la pérennité et le renforcement de façon à en favoriser la rétention. Cette volonté de maintenir un haut niveau d'expertise, ainsi que d'attirer et de retenir les meilleurs en leur offrant un environnement de travail de qualité, témoigne de l'intention de la Commission de se démarquer en tant qu'employeur pour faire face aux enjeux actuels et émergents ainsi que pour garantir des services qui respectent les plus hauts standards d'excellence.

Indicateur 8.1 : Proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	75 %	75 %	75 %	75 %
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la proportion des membres du personnel qui considèrent que la Commission soutient le développement de leurs compétences est de 85 %.

OBJECTIF 9 : PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL STIMULANT

Contexte lié à l'objectif

Sachant qu'une équipe performante et mobilisée est un préalable à la pleine réalisation de sa mission et à la concrétisation de sa vision, la Commission veille à offrir à son personnel un environnement de travail sain, collaboratif et stimulant, qui valorise la santé et le mieux-être, tout en favorisant l'engagement.

Indicateur 9.1 : Conformité des actions avec les exigences de la certification « Entreprise en santé »

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Certification annuelle	Certification annuelle	Certification annuelle	Certification annuelle
Résultat	Atteinte	Atteinte	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Pour la Commission, la santé et le mieux-être des membres de son personnel est une priorité comme en fait foi la certification « Entreprise en santé » obtenue en 2017. C'est d'ailleurs avec fierté qu'elle la maintient depuis lors, gage de sa volonté de poursuivre ses actions afin de soutenir la qualité de vie au travail.

Indicateur 9.2 : Niveau de mobilisation du personnel

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Sans objet	80 %	Sans objet	80 %
Résultat	Sans objet	Sondage reporté	Sans objet	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

L'évaluation du niveau de mobilisation du personnel de la Commission est normalement réalisée tous les deux ans. Toutefois, celle qui était prévue en 2020-2021 n'a pas eu lieu en raison d'un changement à la présidence et du contexte de télétravail imposé par la pandémie de COVID-19, ce dernier n'étant pas propice à ce genre d'exercice.

2.2 La Déclaration de services aux citoyens



M^{mes} Aurore Adinsi et Geneviève Gagné, conseillères en communication.

Cette section rend compte des résultats atteints par la Commission pour chacun des engagements pris dans sa déclaration de services aux citoyens, entrée en vigueur en juillet 2019, relativement aux délais de traitement.

Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens

SERVICE VISÉ	ENGAGEMENT	INDICATEUR	CIBLE (%)	RÉSULTAT 2020-2021 (%)	RÉSULTAT 2021-2022 (%)
Demande de renseignements	Prise de contact avec le client dans un délai maximal de 1 jour ouvrable	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	98	96
	Réponse complète à la demande dans un délai maximal de 2 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	99	98
Demande d'enquête	Contact téléphonique dans un délai maximal de 5 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	93	100
	Transmission des résultats de l'enquête dans un délai maximal de 4 mois	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	95	99
Recours devant le tribunal	Traitement dans un délai maximal de 15 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	88	94
	Recours en matière de promotion – Séance d'échanges et d'information fixée dans un délai maximal de 3 mois	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	100	100
	Recours en matière de promotion – Première audience fixée dans un délai maximal de 12 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	100	100
	Autres recours – Première audience fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	88	100
	Autres recours – Médiation fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	100	67
Commentaires ou plaintes sur la qualité des services	Prise de contact dans un délai maximal de 2 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	100	Sans objet ^a
	Traitement de la demande dans un délai maximal de 10 jours ouvrables	Pourcentage de cas traités dans le délai maximal	95	100	Sans objet ^a

a. La Commission n'a reçu aucune plainte pour laquelle la Déclaration de services aux citoyens s'appliquait.

La Commission n'a pas été en mesure de respecter deux de ses engagements concernant les recours devant le tribunal :

- « Traitement dans un délai maximal de 15 mois suivant la réception du recours » : cet engagement n'a pas été atteint en raison principalement de la complexité des dossiers qui entraîne de nombreux jours d'audience et un nombre élevé de remises. À cela s'ajoute la pandémie de COVID-19 qui a provoqué plusieurs remises d'audience. À titre d'exemple, un dossier a demandé 11 jours d'audience et trois remises. Par ailleurs, la Commission est satisfaite du résultat obtenu considérant ce qui précède et le fait que seuls quatre dossiers n'ont pas respecté la cible fixée.
- « Autres recours – Médiation fixée dans un délai maximal de 5 mois suivant la réception du recours » : cet engagement est tributaire de plusieurs éléments sur lesquels la Commission n'a aucun contrôle, soit le délai pour que les parties acceptent d'y participer et, dans certains cas, un délai de 75 jours qui est requis avant la mise au rôle. Tous ces éléments réunis ont engendré un délai supérieur à l'engagement.

Les résultats de la Commission relativement à la satisfaction à la clientèle sont présentés aux indicateurs 5.1 et 6.1 de la section 2.1.

2.3 La performance relative aux activités du tribunal et aux activités de surveillance

Cette section trace un portrait des activités du tribunal et de surveillance. Dans ce dernier cas, les enquêtes, les vérifications et le suivi des recommandations qui en découlent seront abordés.

2.3.1 Les activités du tribunal

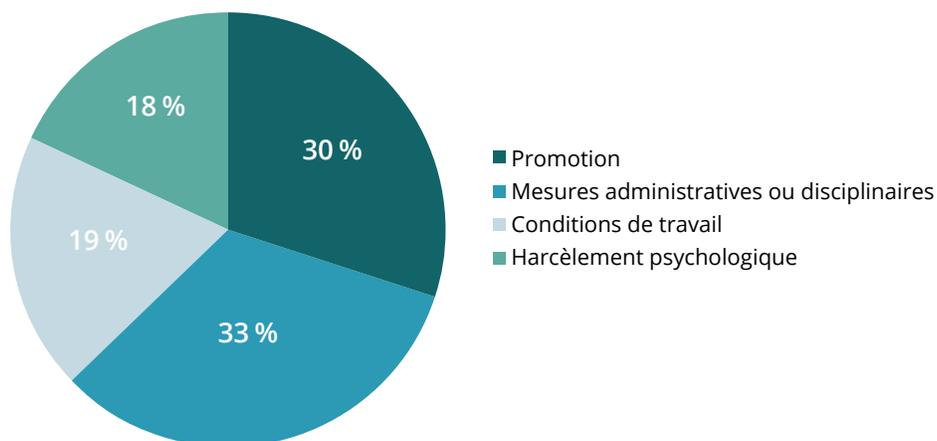


Salle d'audience sans papier.

2.3.1.1 Les affaires traitées au tribunal

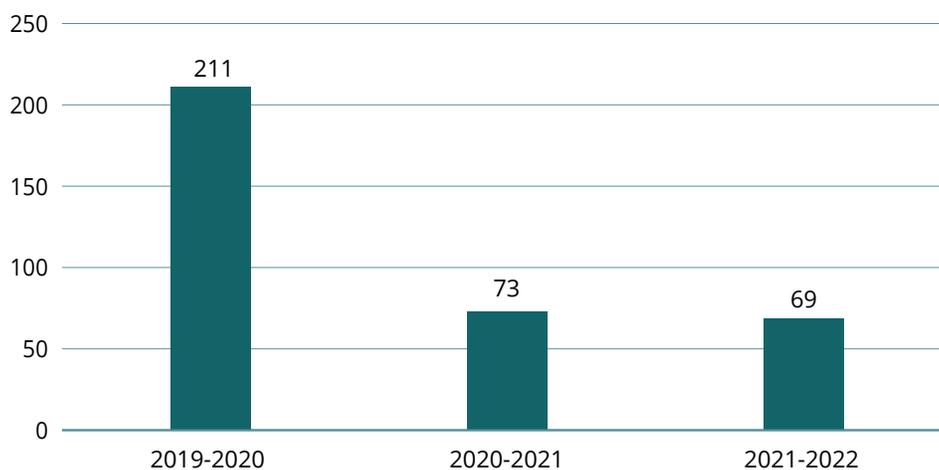
Parmi les 69 recours interjetés au tribunal de la Commission durant l'année 2021-2022, 33 % (23) concernent des mesures administratives ou disciplinaires; 30 % (21), la promotion; les recours restants portent sur les conditions de travail et le harcèlement psychologique (figure 3).

Figure 3 Répartition des recours interjetés selon la matière visée (2021-2022)



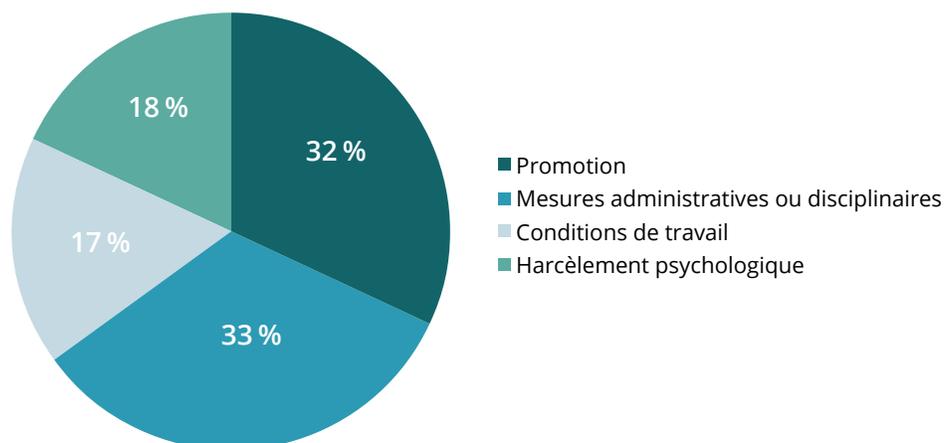
Depuis 2019-2020, le nombre de recours interjetés auprès du tribunal de la Commission est en baisse (figure 4).

Figure 4 Évolution du nombre de recours interjetés de 2019-2020 à 2021-2022



À noter que, des 66 recours fermés durant l'année 2021-2022, 33 % (22) concernent des mesures administratives ou disciplinaires; 32 % (21), la promotion; 18 % (12), le harcèlement psychologique; et 17 % (11), les conditions de travail (figure 5).

Figure 5 Répartition des recours fermés selon la matière visée (2021-2022)



Au cours de la dernière année, une médiation s’est tenue dans 12 dossiers. Dans 10 de ceux-ci, soit 83 %, elle a permis de régler la situation sans décision du tribunal.

Le tableau 1 illustre l’évolution, au cours des trois dernières années, de la répartition des dossiers fermés selon le mode de fermeture.

Tableau 1 Proportion des dossiers fermés selon le mode de fermeture

MODE DE FERMETURE	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
	POURCENTAGE	NOMBRE	POURCENTAGE	NOMBRE	POURCENTAGE	NOMBRE
Dossiers fermés à la suite d’un désistement ou d’un règlement à l’amiable ^a	39	26	51	48	52	105
Dossiers fermés à la suite d’une séance d’échanges et d’information ou d’une médiation	20	13	16	15	15	31
Dossiers fermés sans décision	59	39	67	63	67	136
Dossiers fermés par décision	41	27	33	31	33	68
Total	100	66	100	94	100	204

a. Le désistement ou le règlement ne fait pas suite à une séance d’échanges et d’information ni à une médiation.

En 2021-2022, la Commission a reçu une demande de révision de l'une de ses décisions, demande qu'elle a rejetée. Les décisions du tribunal peuvent également faire l'objet d'un contrôle judiciaire par les tribunaux supérieurs. Aucune demande de pourvoi en contrôle judiciaire n'a été déposée à la Cour supérieure en 2021-2022. Toutefois, une demande introduite en 2019-2020 est toujours pendante au 31 mars 2022.

Les décisions rendues par le tribunal peuvent être consultées sur le site Web de la Commission et sur celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ, <https://soquij.qc.ca/a/fr/>) ou encore sur le site Web du Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ, <https://espace.caij.qc.ca>) ou sur celui de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII, <https://canlii.org/fr/qc/qccfp>).

2.3.1.2 La célérité du processus décisionnel

Divers indicateurs, parmi lesquels se trouvent le délai de traitement total et le délai moyen de délibéré, permettent d'évaluer la célérité des tribunaux administratifs.

En 2021-2022, le délai moyen de traitement total pour tous les types de recours soumis au tribunal de la Commission s'établit à 5,3 mois en regard de 6,9 mois en 2020-2021 (tableau 2).

Tableau 2 Délai moyen de traitement de tous les recours fermés selon la matière visée (nombre de mois)

TYPE DE RECOURS	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Recours en matière de promotion	2,1	4,0	2,1
Recours en matière de mesures administratives ou disciplinaires	5,9	10,9	6,6
Recours en matière de conditions de travail	13,5	6,1	6,9
Plainte pour harcèlement psychologique	3,1	6,8	3,8
Délai moyen total^a	5,3	6,9	3,3

a. Le délai moyen est obtenu à partir de tous les recours et non en faisant la moyenne des moyennes obtenues pour chaque type de recours.

Par ailleurs, selon la *Loi sur la fonction publique* (art. 123.1), une décision en matière de promotion doit être rendue dans un délai de 30 jours suivant la prise en délibéré³. La présidence de la Commission peut prolonger ce délai pour des motifs sérieux. En 2021-2022, aucun dossier n'a nécessité de prolongation à cet égard, et le délai moyen du délibéré a été de 13 jours, soit un résultat quasi identique à celui de l'année 2020-2021 (tableau 3). Cette loi ne prévoit toutefois pas de délai de délibéré pour les autres recours, mais la Commission s'efforce de rendre ses décisions dans un délai raisonnable. À titre informatif, tous types de recours confondus, le délai moyen du délibéré a été de 30 jours, soit une augmentation de trois jours par rapport à l'année 2020-2021.

3. Le délibéré est la phase au cours de laquelle le juge administratif ou la juge administrative rédige sa décision. Le délai du délibéré se rapporte à la période comprise entre la fin de l'audience et la décision. Si le litige est décidé « sur dossier », le délai correspond à la période comprise entre la réception de l'argumentation des parties et la décision.

Tableau 3 Délai moyen du délibéré des recours fermés par décision du tribunal selon la matière visée (nombre de jours)

TYPE DE RECOURS	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Recours en matière de promotion	13	12	12
Recours en matière de mesures administratives ou disciplinaires	43	49	25
Recours en matière de conditions de travail	60	24	46
Plainte pour harcèlement psychologique	15	4	2
Délai moyen total^a	30	27	15

a. Le délai moyen est obtenu à partir de tous les recours et non en faisant la moyenne des moyennes obtenues pour chaque type de recours.

2.3.2 Les mandats d'enquête

Une enquête porte sur un cas particulier que la Commission examine généralement à la suite d'une demande émanant d'une personne, qu'elle soit fonctionnaire ou non, ou encore d'une association. La Commission peut aussi ouvrir et mener une enquête de sa propre initiative.

2.3.2.1 Les affaires traitées en enquête

En 2021-2022, la Commission a reçu 182 demandes d'enquête (augmentation de 21, soit de 13,0 % par rapport à l'année 2020-2021) et en a fermé 185 (hausse de 10, soit de 5,7 % comparativement à l'année 2020-2021). Des enquêtes fermées, 12 (6,5 %) se sont avérées fondées, et le délai moyen pour la réalisation de l'ensemble de celles-ci a été de 0,8 mois.

Quant aux enquêtes entreprises à l'initiative de la Commission, pendant la même période, elle en a ouvert 332 (hausse de 53, soit de 19,0 % par rapport à l'année 2020-2021) et en a fermé 259 (baisse de 86, soit de 24,9 % en comparaison de l'année 2020-2021). En ce qui concerne les enquêtes fermées, 30,5 % (soit 79 sur 259) étaient fondées (tableau 4).

Tableau 4 Faits saillants (enquêtes)

ENQUÊTES	2021-2022 (NOMBRE)	2020-2021 (NOMBRE)	2019-2020 (NOMBRE)
Demandes d'enquête			
Demandes d'enquête reçues	182	161	261
Demandes d'enquête fermées	185	175	248
Enquêtes fondées	12	33	28
Enquêtes non fondées	91	83	142
Enquêtes irrecevables ou retirées par le demandeur	82	59	78
Délai moyen de réalisation des enquêtes (en mois)	0,8 mois	1,3 mois	1,0 mois
Enquêtes à l'initiative de la Commission			
Enquêtes ouvertes	332	279	169
Enquêtes fermées	259	345	179
Enquêtes fondées	79	95	94
Enquêtes non fondées	171	247	85
Enquêtes annulées	9	3	0

Les résumés d'enquête peuvent être consultés dans la section « Résumés ou rapports d'enquête » du site Web de la Commission.

2.3.2.2 Le suivi des recommandations

Quand une enquête se révèle fondée, la Commission formule des recommandations qui entraînent généralement la mise en place de mesures correctives par le ministère ou l'organisme visé. En 2021-2022, les 27 recommandations ayant fait l'objet d'un suivi ont donné lieu à des progrès satisfaisants (tableau 5).

Tableau 5 Application des recommandations émises à la suite d'une enquête

MINISTÈRE OU ORGANISME	RECOMMANDATIONS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UN SUIVI EN 2021-2022 (NOMBRE)	RECOMMANDATIONS QUI ONT DONNÉ LIEU À UN PROGRÈS SATISFAISANT ^a	
		NOMBRE	TAUX (%)
Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles	5	5	100
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie	3	3	100
Ministère des Transports	16	16	100
Secrétariat du Conseil du trésor	3	3	100
Total	27	27	100

a. Un progrès est jugé satisfaisant lorsque la recommandation est mise en œuvre complètement ou presque.

2.3.3 Les mandats de vérification



De gauche à droite : M. Mathieu St-Gelais, chargé de mandats de vérification, M^{me} Fernande Jean-Gilles, chargée de mandats de vérification, et M. Marc-Antoine Genest, chargé principal de mandats de vérification.

2.3.3.1 Les affaires traitées en vérification

En 2021-2022, la Commission a procédé à trois vérifications qui ont mené à la formulation de 19 recommandations. Elle a aussi réalisé cinq vérifications ponctuelles qui ont conduit à 16 recommandations. Finalement, un suivi détaillé et une étude ont été publiés, lesquels ont induit, respectivement, cinq et deux recommandations (tableau 6).

Tableau 6 Faits saillants (vérifications et autres mandats)

	SUJETS	MINISTÈRES ET ORGANISMES VISÉS ^a (NOMBRE)	DOSSIERS VÉRIFIÉS (NOMBRE)	RECOMMANDATIONS ÉMISES (NOMBRE)
Vérifications	Admissibilité au moment d'une nomination à titre d'aspirant ou d'aspirante	17	33	4
	Horaire majoré et la gestion de certaines primes	6	150	11
	Respect des mesures d'intégration en emploi pour les nouveaux arrivants des minorités visibles et ethniques	5	12	4
	Total partiel	28	195	19
Vérifications ponctuelles	Classement du personnel professionnel	2	164	2
	Authenticité des diplômes et des évaluations comparatives	3	141	1
	Attribution de la rémunération des fonctionnaires	1	30	2
	Nomination à titre d'étudiants et de stagiaires	2	24	6
	Exigences linguistiques lors de l'embauche à des emplois	5	14	5
	Total partiel	13	373	16
Suivi détaillé	Suivi approfondi des recommandations en matière de gestion des emplois de complexité supérieure	6	85	5
	Total partiel	6	85	5
Étude	Fonction ressources humaines dans la fonction publique québécoise	6	Sans objet	2
	Total partiel	6	Sans objet	2
Total global		53	653	42

a. Un ministère ou un organisme a pu faire l'objet de plusieurs vérifications.

Les résumés des vérifications, du suivi détaillé et de l'étude peuvent être consultés dans la section « Résumés ou rapports de vérification » du site Web de la Commission.

2.3.3.2 Le suivi des recommandations

Les travaux de vérification de la Commission ont pour objectif d'améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Dans ce contexte, le taux d'application de ses recommandations constitue un bon moyen d'en évaluer les retombées.

Le tableau 7 détaille les résultats, par organisation, pour chacun des mandats de vérification ou autres qui a fait l'objet d'un suivi. Les sujets des recommandations n'ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant sont présentés au tableau 8. À noter que l'évaluation de l'application des recommandations formulées par la Commission est effectuée une année après la diffusion des résultats d'une vérification.



Tableau 7 Application des recommandations émises à la suite d'une vérification

MANDAT DE VÉRIFICATION	MINISTÈRE OU ORGANISME VISÉ	RECOMMANDATIONS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UN SUIVI (NOMBRE)	RECOMMANDATIONS QUI ONT DONNÉ LIEU À UN PROGRÈS SATISFAISANT	
			NOMBRE	TAUX (%)
Dotation	Ministère de la Sécurité publique	1	0	0
Mobilisation du personnel dans la fonction publique	Élections Québec	5	3	60
	Ministère de la Famille	6	6	100
	La Financière agricole du Québec	1	1	100
	Secrétariat du Conseil du trésor	1	0	0
	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	5	2	40
	Ministère de la Justice	4	2	50
	Ministère de la Santé et des Services sociaux	3	1	33
Évaluation complémentaire	Ministère de la Sécurité publique	5	5	100
	Office de la protection du consommateur	5	3	60
	Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles	4	4	100
	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	5	5	100
	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	6	6	100
	Office des professions du Québec	5	1	20
Admission à la classe d'emplois par voie de reclassement	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion	2	2	100
	Sûreté du Québec	2	2	100
Horaire majoré	Ministère de la Culture et des Communications	2	2	100
	Tribunal administratif du travail	2	2	100
Rémunération des ingénieurs et des ingénieures au recrutement	Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques	2	2	100
	Ministère des Transports	4	3	75
	Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs	2	2	100
Nominations à titre d'étudiants ou d'étudiantes et de stagiaires	Commission d'accès à l'information du Québec	2	2	100
Total		74	56	76

La non-atteinte de la cible s'explique notamment par le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a retardé la mise en œuvre de quelques recommandations. De plus, la nature de certaines recommandations nécessite plus d'une année pour leur réalisation.

Tableau 8 Sujets des recommandations n'ayant pas donné lieu à un progrès satisfaisant

SUJETS DES RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS DONNÉ LIEU À UN PROGRÈS SATISFAISANT
Embauche des aumôniers ou des aumônières dans les établissements de détention
Mise en place de pratiques ou d'outils pour maintenir et suivre la mobilisation du personnel
Amélioration des processus d'embauche
Conservation de documents ou d'information relatifs aux embauches
Application pertinente d'une directive liée à la rémunération

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

La partie 3 fournit des renseignements sur les ressources humaines, financières et informationnelles utilisées par la Commission pour réaliser sa mission en 2021-2022.



M. Mathieu Chabot, secrétaire général et directeur des services administratifs.

3.1 L'utilisation des ressources humaines

3.1.1 La répartition de l'effectif par secteur d'activité

La répartition, au 31 mars 2022, des 42 employées et employés réguliers et occasionnels de la Commission entre ses unités administratives est présentée au tableau 9.

Tableau 9 Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des étudiantes et des stagiaires

UNITÉ ADMINISTRATIVE	2021-2022	2020-2021	ÉCART
Bureau de la présidence	6 ^a	5 ^a	1
Secrétariat général et direction des services administratifs	18	17	1
Direction générale des activités de surveillance	18	20	(2)
Total	42	42	0

a. Le personnel du Bureau de la présidence inclut les trois juges administratifs.

3.1.2 La formation et le perfectionnement du personnel

Une somme de 61 009 \$ a été consacrée au développement des compétences du personnel de la Commission comparativement à 50 818 \$ en 2020 (tableau 10). L'augmentation observée résulte de la volonté de la Commission d'améliorer la qualité de ses communications avec sa clientèle, ce qui se traduit par une hausse substantielle du coût des formations à cette fin. La Commission a donc affecté 1,7 % de sa masse salariale de l'année 2021 à de la formation, soit une moyenne de 1 488 \$ et de 3,1 jours par personne (tableau 11).

Tableau 10 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité

SUJET	2021 (\$)	2020 (\$)
Favoriser le perfectionnement des compétences	34 364	33 060
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	5 895	5 981
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	2 990	4 848
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	1 377	1 377
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	16 383	5 552
Total	61 009	50 818

Tableau 11 Évolution des dépenses et du nombre de jours de formation

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN MATIÈRE DE FORMATION	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%)	1,7	1,5
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,1	3,5
Membre	2,8	2,7
Cadre	1,4	2,8
Professionnel ou professionnelle	3,1	3,4
Fonctionnaire	4,1	4,7
Somme moyenne allouée par personne (\$)	1 488	1 540

3.1.3 Le départ volontaire (roulement) du personnel régulier

La Commission examine chaque poste qui devient vacant afin de déterminer la répartition appropriée des ressources en fonction de ses orientations stratégiques et de ses priorités opérationnelles. Considérant la taille de son effectif, elle accorde une attention particulière au transfert de l'expertise et au partage des connaissances, spécialement pour pallier le départ de personnes qui occupent des fonctions uniques. Six personnes ont quitté la Commission en 2021-2022, dont trois pour la retraite, ce qui représente un taux de départ volontaire de 16,7 % (tableaux 12 et 13).

Tableau 12 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2021-2022 (%)	2020-2021 (%)	2019-2020 (%)
Taux de départ volontaire ^a	16,7 ^b	16,4	13,6

a. Sont ici exclus les membres de la Commission.

b. Ce taux correspond à trois départs en mutation et trois départs à la retraite.

Tableau 13 Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre de personnes ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	3	1	0

3.2 L'utilisation des ressources financières



M^{me} Louise Belzile, technicienne en administration.

Les dépenses par secteur d'activité

Le tableau 14 présente le budget et les dépenses par poste budgétaire. Les ressources financières sont composées des crédits de rémunération et de fonctionnement ainsi que de la charge d'amortissement.

Tableau 14 Dépenses et évolution par poste budgétaire

POSTES BUDGÉTAIRES	BUDGET DE DÉPENSES 2021-2022 (k\$)	DÉPENSES PRÉVUES AU 31 MARS 2022 (k\$)	ÉCART	DÉPENSES RÉELLES 2020-2021 (k\$)
Budget de dépenses				
Rémunération	4 052,9	3 946,7	106,2	3 709,6
Fonctionnement				
Services professionnels et administratifs	904,2	427,0	(44,5)^a	321,7
Loyer		506,9		514,3
Frais de déplacement et de réunion		0,4		(0,4)
Fournitures et approvisionnement		14,4		15,7
Amortissement		100,0		34,3
Total du fonctionnement	1 004,2	983,0	21,2	882,6
Total des dépenses	5 057,1	4 929,7	127,4	4 592,2
Budget d'investissements				
Immobilisations – Ressources informationnelles	488,4	412,8	75,6	136,0
Immobilisation tangible	300,0	0,0	300,0	0,0
Total	788,4	412,8	375,6	136,0

a. La Commission a entrepris les démarches afin d'obtenir les autorisations nécessaires pour compenser cette somme par les surplus dégagés en rémunération.

L'absence d'investissements en immobilisation tangible s'explique par le télétravail à temps plein inhérent à la pandémie de COVID-19. À titre informatif, la Commission n'a engagé aucune dépense additionnelle liée à la gestion de cette dernière.

L'écart observé entre les dépenses prévues en 2021-2022 et les dépenses réelles en 2020-2021 s'explique par un accroissement de la rémunération lié, entre autres, à la signature de conventions collectives et par une augmentation des services professionnels en informatique en raison du contexte de télétravail (sécurité informatique) et du passage à un tribunal numérique (sans papier). Quant à la hausse des immobilisations en ressources informationnelles, elle se justifie principalement par les travaux liés au nouveau système informatique des recours devant le tribunal.

3.3 L'utilisation des ressources informationnelles



M. Éric Doddridge, conseiller stratégique.

Le bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Les ressources informationnelles sont un apport essentiel et incontournable à la réalisation de la mission de la Commission. Elles soutiennent l'atteinte des objectifs énoncés dans son plan stratégique 2019-2023 et le respect des engagements de sa déclaration de services aux citoyens. Ces ressources sont également au cœur des activités de transformation numérique de l'organisation, lesquelles permettent d'améliorer les façons de faire et de faciliter les démarches des citoyennes et des citoyens.

En 2021-2022, la Commission a réalisé plusieurs actions dans la foulée de son plan directeur informatique 2019-2023 adopté en 2018 puis révisé en 2021.

En effet, en ce qui concerne les activités du tribunal, des améliorations ont été apportées afin de bonifier le service à la clientèle et de faciliter la reddition de comptes :

- La pandémie de COVID-19 a forcé la Commission à passer à un tribunal virtuel. Dans la foulée de cette transformation, elle a aussi installé, dans sa salle d'audience, un système multimédia avec écrans qui permet d'afficher les documents pertinents lorsque les audiences se tiennent en présentiel et d'éviter, ainsi, l'utilisation de papier;
- Les travaux d'élaboration du nouveau système de gestion des recours déposés devant le tribunal, débutés l'année dernière, se sont poursuivis. Ce système permettra à la Commission d'améliorer la fiabilité de ses données de gestion car, entre autres avantages, les traitements manuels seront diminués.

Les informations sensibles qu'elle détient et la situation géopolitique actuelle se sont combinées pour conforter la Commission quant à son choix passé de se donner une infrastructure informatique en vue de répondre aux plus hauts standards en matière de sécurité. La dernière année a aussi été l'occasion pour la Commission de mener à bien les travaux nécessaires afin de se conformer à certaines exigences gouvernementales.

Finalement, en collaboration avec le ministère de la Cybersécurité et du Numérique, la Commission a mis en place un service de communication de protocole Internet (Internet Protocol ou IP) centralisé qui permet à chaque membre de son personnel, notamment en télétravail, d'avoir accès aux services téléphoniques de la Commission à même son ordinateur portable. Grâce à cet outil, cette dernière peut continuer de fournir un service de qualité aux citoyens et aux citoyennes et elle améliore également sa performance organisationnelle.

4. LES AUTRES EXIGENCES

4.1 La gestion et le contrôle des effectifs



Comité de direction. De gauche à droite : M. Éric Doddridge, conseiller stratégique, M. Mathieu Chabot, secrétaire général et directeur des services administratifs, et M^e Éric Thérioux, président. Absente : M^{me} Julie Parent, directrice générale des activités de surveillance.

Le tableau 15, qui présente le niveau de l'effectif et sa répartition selon la catégorie d'emplois, révèle que la Commission a respecté la cible de 78 582 heures rémunérées fixée par le Conseil du trésor pour l'exercice 2021-2022.

Tableau 15 Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

CATÉGORIE ^a	HEURES TRAVAILLÉES [1]	HEURES SUPPLÉMENTAIRES [2]	TOTAL DES HEURES RÉMUNÉRÉES [3] = [1] + [2]	TOTAL EN ETC ^b TRANSPOSÉS [4] = [3]/1 826,3
Membres	6 916	0	6 916	3,8
Personnel d'encadrement	4 725	0	4 725	2,6
Personnel professionnel	46 385	15	46 400	25,4
Personnel de bureau et personnel technicien	15 542	9	15 551	8,5
Total 2021-2022	73 568	24	73 592	40,3
Total 2020-2021	72 611	78	72 689	39,8

a. Les étudiants et les étudiantes de même que les stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle de l'effectif.

b. ETC : équivalent temps complet.

Par ailleurs, comme le montre le tableau 16, la Commission a conclu un contrat de service de 25 000 \$ et plus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022.

Tableau 16 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	VALEUR (\$)
Contrat de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique ^a	1	81 455
Total	1	81 455

a. Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

4.2 La divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Comme la Commission emploie moins de 50 personnes, elle a demandé au Protecteur du citoyen d'être dispensée de se conformer aux obligations prévues dans l'article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, c. D-11.1), soit l'établissement d'une procédure interne et la désignation d'une personne responsable. Les membres du personnel de la Commission sont donc invités à s'adresser directement au Protecteur du citoyen pour divulguer un acte répréhensible.

En 2021-2022, aucune divulgation visant la Commission n'a été rapportée.

4.3 L'accès à l'égalité en emploi

Cette section présente les données concernant l'effectif de la Commission.

4.3.1 Les données globales

Au 31 mars 2022, l'effectif régulier de la Commission comptait 38 personnes (tableau 17). Par ailleurs, au cours de l'année 2021-2022, la Commission a procédé à l'embauche de neuf personnes ayant un statut régulier ou occasionnel (tableau 18).

Tableau 17 Effectif régulier au 31 mars 2022

NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE RÉGULIER	38
---	----

Tableau 18 Nombre total de personnes embauchées en 2021-2022 selon le statut d'emploi

RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
4	5	0	0

4.3.2 Les membres des minorités visibles et ethniques, anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Parmi les neuf personnes embauchées en 2021-2022, on dénombre trois membres d'au moins un groupe cible. Le taux d'embauche à cet égard atteint donc 25 % pour le personnel régulier et 40 % dans le cas du personnel occasionnel (tableau 19).

Tableau 19 Embauche des membres des groupes cibles en 2021-2022

STATUT D'EMPLOI	NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES EN 2021-2022	NOMBRE DE MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES EMBAUCHÉS	NOMBRE D'ANGLOPHONES EMBAUCHÉS	NOMBRE D'AUTOCHTONES EMBAUCHÉS	NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES EMBAUCHÉES	NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES MEMBRES D'AU MOINS UN GROUPE CIBLE	TAUX D'EMBAUCHE DES MEMBRES D'AU MOINS UN GROUPE CIBLE PAR STATUT D'EMPLOI
Régulier	4	0	0	1	0	1	25 %
Occasionnel	5	2	0	0	0	2	40 %
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0 %
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0 %

Le tableau 20 présente l'évolution des taux d'embauche des membres des groupes cibles au cours des trois dernières années. Cependant, le faible nombre d'embauches empêche la formulation de toute tendance.

Tableau 20 Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

STATUT D'EMPLOI	2021-2022 ^a (%)	2020-2021 (%)	2019-2020 (%)
Régulier	25	0	50
Occasionnel	40	50	66
Étudiant	0	0	0
Stagiaire	0	0	0

a. La cible annuelle est de 25 % pour chaque statut d'emploi.

Ces embauches portent le taux de représentativité des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier à 6 % (tableau 21) et celui des membres des minorités visibles et ethniques à 16 % (tableau 22). Toutefois, le personnel d'encadrement n'est aucunement touché par ces embauches (tableau 23).

Tableau 21 Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GRUPE CIBLE	NOMBRE AU 31 MARS 2022	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2022	NOMBRE AU 31 MARS 2021	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2021	NOMBRE AU 31 MARS 2020	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2020
Anglophones	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Autochtones	2	6 %	1	3 %	1	2 %
Personnes handicapées ^a	0	0 %	0	0 %	0	0 %

a. Pour les personnes handicapées, la cible est de 2 % de l'effectif régulier.

Tableau 22 Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GRUPE CIBLE PAR REGROUPEMENT DE RÉGIONS	NOMBRE AU 31 MARS 2022 ^b	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2022	NOMBRE AU 31 MARS 2021	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2021	NOMBRE AU 31 MARS 2020	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'FFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2020
Membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif – Région de la Capitale-Nationale ^a	6	16 %	6	16 %	6	15 %

a. La cible pour la région de la Capitale-Nationale est de 12 %.

b. Ce résultat exclut les titulaires d'un emploi supérieur.

Tableau 23 Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein du personnel d'encadrement — Résultat au 31 mars 2022

GRUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT (NOMBRE)	PERSONNEL D'ENCADREMENT (%)
Minorités visibles et ethniques ^a	0	0

a. La cible est de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

4.3.3 Les femmes

Parmi les 9 personnes embauchées en 2021-2022, on compte 7 femmes (78 %) (tableau 24), ce qui porte à 25 (66 %) leur nombre dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (tableau 25).

Tableau 24 Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi

EMBAUCHE	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre total de personnes embauchées	4	5	0	0	9
Nombre de femmes embauchées	2	5	0	0	7
Taux d'embauche des femmes	50 %	100 %	0	0	78 %

Tableau 25 Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022

EFFECTIF RÉGULIER	MEMBRES	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	TOTAL
Effectif total (hommes et femmes)	4	2	25	7	0	38
Nombre de femmes	2	1	15	7	0	25
Taux de représentativité des femmes	50 %	50 %	60 %	100 %	0 %	66 %

4.4 L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels

En 2021-2022, la Commission a reçu et traité dix demandes (tableau 26) en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A 2).

Tableau 26 Nombre total de demandes d'accès aux documents reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES	10
--	----

Le délai de traitement moyen de ces demandes a été de six jours. Toutes les réponses ont été transmises dans le délai prescrit (tableau 27).

Tableau 27 Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais

DÉLAI DE TRAITEMENT	DEMANDES D'ACCÈS À DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	DEMANDES D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	RECTIFICATIONS
De 0 à 20 jours	6	4	0
De 21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	6	4	0

Le tableau 28 présente la répartition des demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue.

Tableau 28 Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues

DÉCISION RENDUE	DEMANDES D'ACCÈS À DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	DEMANDES D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	RECTIFICATIONS	DISPOSITIONS DE LA LOI INVOQUÉES
Demande acceptée (entièrement)	3	3	0	Sans objet
Demande partiellement acceptée	2	1	0	Art. 1, 53, 54, 59 et 88
Demande refusée (entièrement)	0	0	0	Sans objet
Autres	1	0	0	Art. 1

Les six demandes acceptées en totalité concernaient respectivement les aspects suivants :

- des données au sujet des membres du personnel de l'organisation ayant un salaire annuel supérieur à 100 000 \$;
- de l'information relative aux griefs des membres du personnel professionnel associés au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) et des fonctionnaires associés au Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ);
- l'accès à des renseignements personnels.

Les trois demandes partiellement acceptées portaient sur l'obtention de renseignements personnels dans un dossier du tribunal et dans un dossier d'enquête ainsi que diverses informations sur la représentativité des membres des communautés noires au sein des organismes publics. Dans le premier cas, certains documents demandés comportaient des renseignements confidentiels protégés. Dans les deux autres cas, la Commission ne détenait qu'une partie de l'information demandée.

Enfin, une demande requérait des documents que la Commission ne détenait pas.

Aucune des décisions rendues par la Commission n'a nécessité de mesures d'accommodement raisonnable, et aucun avis de révision n'a été reçu de la Commission d'accès à l'information (tableau 29).

Tableau 29 Mesures d'accommodement et avis de révision

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES D'ACCÈS AYANT FAIT L'OBJET DE MESURES D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE	Aucune
NOMBRE D'AVIS DE RÉVISION REÇUS DE LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION	Aucun

4.5 L'emploi et la qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, l'état de l'application de la politique linguistique de la Commission est présenté aux tableaux 30 à 32.

Tableau 30 Comité permanent et mandataire

QUESTION	RÉPONSE
Avez-vous un ou une mandataire?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle?	Moins de 50
Avez-vous un comité permanent?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	Sans objet
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui Nom de la mandataire indiqué dans la section « Qui fait quoi » de l'intranet Mandataire présentée lors des rencontres d'accueil du nouveau personnel

Tableau 31 Statut de la politique linguistique institutionnelle

QUESTION	RÉPONSE
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée :	Oui 26 mars 2015
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française :	Oui 29 mai 2020

Tableau 32 Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

QUESTION	RÉPONSE
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui Diffusion dans l'intranet et inclusion dans la documentation à l'intention des nouveaux membres du personnel
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application?	Sans objet

4.6 La Politique de financement des services publics

Conformément à la Politique de financement des services publics, les ministères et les organismes sont tenus à une reddition de comptes annuelle sur la tarification des biens et des services qu'ils fournissent. Compte tenu de la nature des mandats confiés à la Commission, aucun de ses services n'est tarifé.

ANNEXE I

SITUATIONS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

UN TRIBUNAL ADMINISTRATIF

À titre de tribunal administratif, la Commission entend les recours des fonctionnaires¹ non syndiqués, des anciens fonctionnaires non syndiqués bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique, des membres et des dirigeants d'organismes ainsi que ceux concernant les procureurs aux poursuites criminelles et pénales.

SITUATION POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE	FONCTIONNAIRE					
	SYNDIQUÉ	NON SYNDIQUÉ	ADMINISTRATEUR D'ÉTAT	ANCIEN FONCTIONNAIRE NON SYNDIQUÉ BÉNÉFICIANT D'UN DROIT DE RETOUR DANS LA FONCTION PUBLIQUE	MEMBRE OU DIRIGEANT D'ORGANISME DE LA FONCTION PUBLIQUE	PROCUREUR AUX POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES ²
SITUATION						
Vous estimez que vos conditions de travail ne sont pas respectées.	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI
Vous faites l'objet d'une mesure administrative ou disciplinaire que vous estimez injustifiée.	NON	OUI Un fonctionnaire en stage probatoire à la suite d'un recrutement peut faire appel uniquement pour contester une décision concernant son classement à la suite de son intégration à une classe d'emplois nouvelle ou modifiée. Un fonctionnaire occasionnel peut uniquement faire appel d'une décision relative à une mesure disciplinaire ou à un relevé provisoire. Toutefois, pour soumettre ce recours, la durée de son engagement ne doit pas être inférieure à un an, à moins d'avoir atteint 12 mois de service ou d'occuper un emploi cyclique ou saisonnier.	OUI Un recours peut être exercé uniquement pour contester un relevé provisoire, un congédiement ou une mesure disciplinaire.	OUI Un recours peut être exercé par un employé non syndiqué, uniquement pour contester un congédiement, si un droit d'appel est prévu dans la loi constitutive de l'organisme employeur ou dans une autre loi.	NON	OUI
Vous croyez être victime de harcèlement psychologique au travail.	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI

¹Toute personne nommée suivant la *Loi sur la fonction publique*.

² Les recours concernant les procureurs aux poursuites criminelles et pénales, appelés des avis de mécontentement, ne peuvent être soumis que par l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales ou par l'employeur.

ANNEXE II

PERSONNE OU ORGANISATION VISÉE EN FONCTION DES DIVERS CHAMPS D'INTERVENTION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

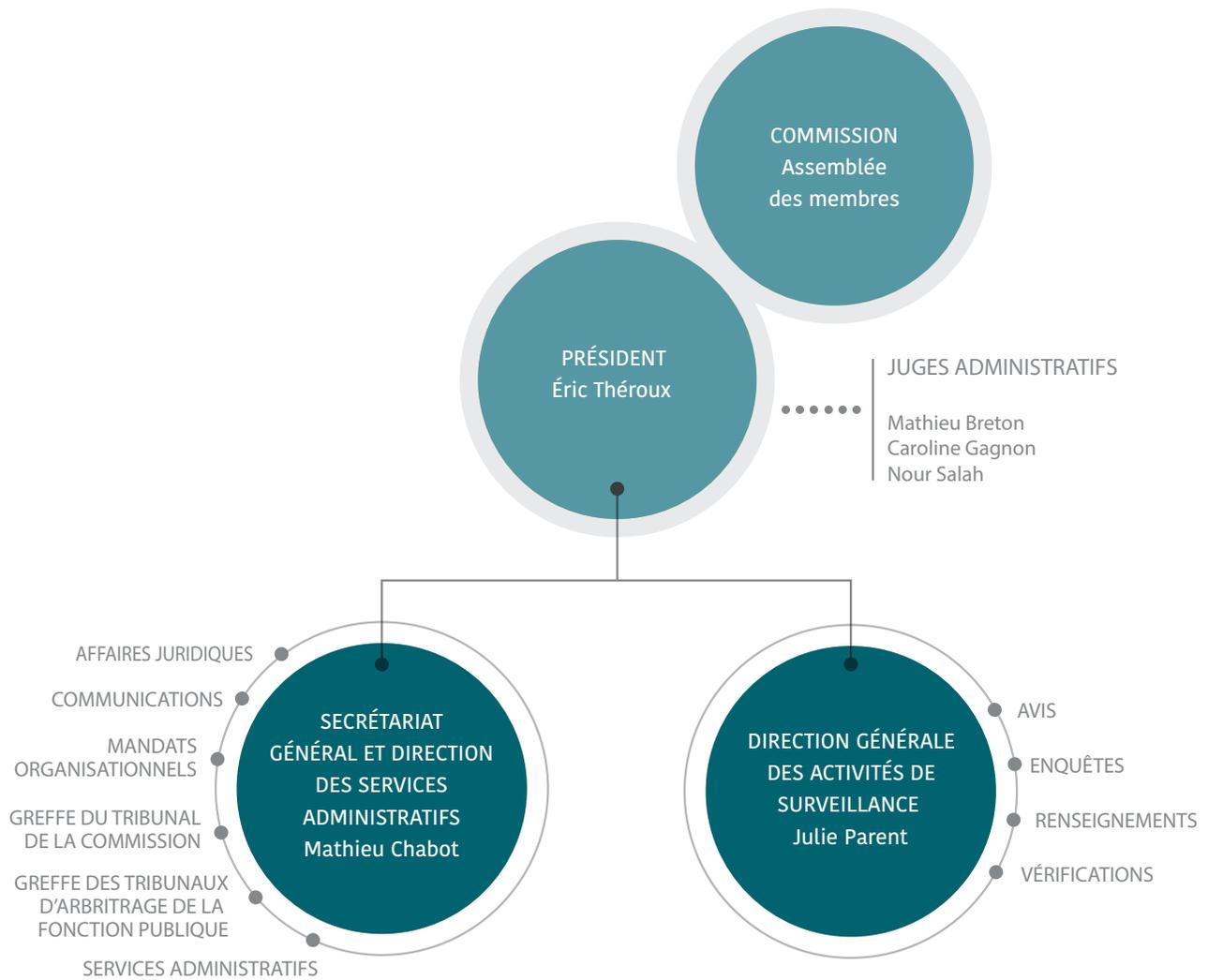
Champs d'intervention de la Commission de la fonction publique

ACTIVITÉS	À TITRE D'ORGANISME DE SUIVI		AUTRES INTERVENTIONS			
	ENQUÊTE	VÉRIFICATION	RENSEIGNEMENTS	GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	AVIS	RAPPORT AU OU À LA MINISTRE APRÈS ENQUÊTE
Personne ou organisation visée	Fonctionnaire syndiqué ou non Citoyen ou citoyenne (processus de sélection en vue recrutement) Syndicat Association reconnue par l'employeur Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i>	Assemblée nationale Président ou présidente du Conseil du trésor Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i>	Citoyen ou citoyenne Fonctionnaire syndiqué ou non Ancien ou ancienne fonctionnaire non syndiqué et bénéficiant d'un droit de retour dans la fonction publique Administrateur ou administratrice d'État Membre ou encore dirigeant ou dirigeante d'organisme Procureur ou procureure aux poursuites criminelles et pénales Syndicat Association reconnue par employeur	Tribunal d'arbitrage de la fonction publique Syndicat Ministère ou organisme dont le personnel est nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i>	Conseil du trésor	Ministre de la Justice Ministre de la Sécurité publique

ACTIVITÉS	À TITRE D'ORGANISME DE SUIVI		AUTRES INTERVENTIONS			
	ENQUÊTE	VÉRIFICATION	RENSEIGNEMENTS	GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DE LA FONCTION PUBLIQUE	AVIS	RAPPORT AU OU À LA MINISTRE APRÈS ENQUÊTE
Objectif	<p>Vérifier le caractère impartial et équitable de décisions prises en matière de gestion des ressources humaines</p> <p>Vérifier le respect de la <i>Loi sur la fonction publique</i> et de ses règlements relativement au recrutement et à la promotion des fonctionnaires</p> <p>Formuler des recommandations aux autorités compétentes</p> <p>Faire rapport à l'Assemblée nationale, si la Commission le juge utile</p> <p>Effectuer une vérification particulière sur toute matière qui est de sa compétence lorsque la présidence du Conseil du trésor lui adresse une demande à ce sujet; à noter que la Commission doit lui en faire rapport</p>	<p>Répondre aux demandes portant sur les recours en matière de recrutement et de promotion</p> <p>Répondre, notamment, aux demandes des fonctionnaires non syndiqués concernant leurs recours à l'égard de leurs conditions de travail, d'une mesure administrative ou disciplinaire ou encore en matière de harcèlement psychologique</p> <p>Répondre aux demandes concernant les recours à la suite d'une décision en matière de gestion des ressources humaines, prise par un ministère ou un organisme, qui n'apparaît pas équitable ou impartiale</p>	<p>Gérer, selon les dispositions des conventions collectives, les griefs des fonctionnaires syndiqués inscrits à l'arbitrage</p>	<p>Produire des avis portant, notamment, sur le fait de soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois à l'application de certaines dispositions de la <i>Loi sur la fonction publique</i></p>	<p>Faire rapport, après enquête, sur l'existence et la suffisance d'une cause de destitution ou de suspension sans rémunération des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le directeur ou la directrice des poursuites criminelles et pénales ou en encore son adjoint ou son adjointe • le ou la commissaire à la lutte contre la corruption ou encore un commissaire associé ou une commissaire associée • le directeur général ou la directrice générale de la Sûreté du Québec 	

ANNEXE III

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE AU 31 MARS 2022



Coordonnées de la Commission

Les bureaux de la Commission sont situés au :
800, place D'Youville, 7^e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi,
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30. Une messagerie
vocale est en service en dehors de ces heures.

Téléphone : 418 643-1425 ou 1 800 432-0432 (sans frais)

Télécopieur : 418 643-7264

Courriel : cfp@cfp.gouv.qc.ca

Site Web : www.cfp.gouv.qc.ca

